	<b>UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA</b>			
	Documento	Código	Fecha	Revisión
	<b>FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO</b>	<b>F-AC-DBL-007</b>	<b>10-04-2012</b>	<b>A</b>
Dependencia	Aprobado		Pág.	
<b>DIVISIÓN DE BIBLIOTECA</b>	<b>SUBDIRECTOR ACADEMICO</b>		<b>i(63)</b>	

## RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

<b>AUTORES</b>	<b>LUIS GERARDO FLORES VEGA TANIA PAOLA GALVAN VACCA</b>
<b>FACULTAD</b>	<b>CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS</b>
<b>PLAN DE ESTUDIOS</b>	<b>TECNOLOGIA EN GESTION COMERCIAL Y FINANCIERA</b>
<b>DIRECTOR</b>	<b>CARLOS ALBERTO PACHECO SANCHEZ</b>
<b>TÍTULO DE LA TESIS</b>	<b>INCLUSIÓN LABORAL EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CREDITO EN LA CIUDAD DE OCAÑA N. DE S.</b>

### RESUMEN (70 palabras aproximadamente)

**EL PRESENTE TRABAJO DE INVESTIGACION CONSISTIO EN ANALIZAR LAS POLITICAS DE INCLUSION LABORAL EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CREDITO EN LA CIUDAD OCAÑA NORTE DE SANTANDER. EN EL CUAL SE IDENTIFICARON, SE VERIFICARON Y SE EVALUARON LAS POLITICAS INCLUYENTES DENTRO DE ESTAS COOPERATIVAS. DONDE SE DETERMINA EL GRADO DE ACEPTACION DEL PROYECTO DONDE SE TENDRA UN MENSAJE DE CONCIENTIZACION PARA LAS COOPERATIVAS.**

### CARACTERÍSTICAS

<b>PÁGINAS: 64</b>	<b>PLANOS:</b>	<b>ILUSTRACIONES: 10</b>	<b>CD-ROM:</b>
--------------------	----------------	--------------------------	----------------

**INCLUSIÓN LABORAL EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CREDITO EN LA  
CIUDAD DE OCAÑA N. DE S.**

**AUTORES:**

**LUIS GERARDO FLORES VEGA**

**TANIA PAOLA GALVÁN VACCA**

**Proyecto de grado para optar el título de Tecnólogo en Gestión Comercial y Financiera**

**DIRECTOR:**

**CARLOS ALBERTO PACHECO SÁNCHEZ**

**Esp. En gestión de proyecto.**

**UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS**

**TECNOLOGÍA EN GESTIÓN COMERCIAL Y FINANCIERA**

**Ocaña, Colombia**

**Noviembre de 2020**

## Índice

Capítulo 1. Inclusión laboral en las entidades financieras de la ciudad de Ocaña N. de S. ....	1
1.1. Planteamiento del problema .....	1
1.2. Formulación del problema.....	2
1.3. Objetivos.....	3
1.3.1. Objetivo General. ....	3
1.3.2. Objetivos Especifico. ....	3
1.4. Justificación.....	3
1.5. Delimitaciones.....	4
1.5.1. Delimitación conceptual.....	4
1.5.2. Delimitación operativa. ....	5
1.5.3. Delimitación temporal.....	5
1.5.4. Delimitación Geográfica. ....	5
Capítulo 2. Marco Referencial.....	6
2.1. Marco Histórico.....	6
2.1.1 Antecedentes de la inclusión a nivel mundial.. ....	6
2.1.2 Antecedentes de la inclusión a nivel Nacional.....	8
2.1.3. Antecedentes de la inclusión a nivel Regional.....	8
2.2. Marco Contextual .....	9
2.2.1. Reseña histórica. ....	9
2.2.2. Identificación del municipio de Ocaña. ....	9
2.3. Marco conceptual .....	10
2.3.1. Inclusión. ....	10
2.3.2. Igualdad.....	11
2.3.3. Discapacidad. ....	11
2.3.4. Discriminación. ....	11
2.3.5. Participación.....	11
2.3.6. Libertad. ....	11
2.3.7. Desempleo.....	12
2.3.8. mercado laboral.....	12
2.3.9. diversidad. ....	12
2.3.10. inequidad.....	12
2.3.11. exclusión. ....	13

2.4. Marco teórico.....	13
2.4.1. Teoría de la desigualdad.....	13
2.4.2. Teoría de la discriminación en el mercado laboral. ....	14
2.4.3. Teoría de discapacidad y trabajo.....	16
2.4.4. Estudios realizados.....	17
2.5. Marco legal.....	19
2.5.1. Constitución política de Colombia.....	19
2.5.2. Leyes.....	21
Capítulo 3. Diseño Metodológico.....	22
3.1. Tipo de investigación.....	22
3.1.1. De Profundidad del estudio. Descriptiva. ....	22
3.1.2. El Enfoque: Cualitativo.....	22
3.2. Población y muestra.....	22
3.2.1. Población.....	22
3.2.2. Muestra.....	22
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	23
3.4. Análisis de información.....	23
Capítulo 4. Presentación de resultados.....	25
4.1. Identificación cuáles son las políticas laborales incluyentes en las cooperativas de ahorro y crédito. ....	25
4.1.1. Diagnóstico.....	28
4.2. Verificación el cumplimiento de las políticas laborales en las cooperativas de ahorro y crédito. ....	29
4.2.1. Diagnóstico.....	32
4.3. Evaluación las políticas laborales incluyentes en las cooperativas de ahorro y crédito.....	33
4.3.1. Diagnóstico.....	35
Capítulo 5. Conclusiones.....	38
Capítulo 6. Recomendaciones.....	40
Referencias.....	41
Apéndice.....	46

## Lista de tablas

Tabla 1. Importancia a la inclusión laboral.....	25
Tabla 2. La empresa cuenta con políticas de inclusión laboral.....	26
Tabla 3. Trabajo a personas que por una u otra manera son rechazados por la sociedad.....	27
Tabla 4. Políticas de inclusión laboral .....	28
Tabla 5. Capacita a sus empleados para la aceptación de una persona discapacitada .....	29
Tabla 6. Las instalaciones de la empresa cuentan con la infraestructura adecuada para que una persona discapacitada se desplace fácilmente.....	30
Tabla 7. Una persona discapacitada está limitada para realizar un trabajo .....	31
Tabla 8. Verificación si se cumple las políticas laborales en una contratación .....	31
Tabla 9. Sensibiliza a todos los empleados con respecto a la diversidad para mejorar al clima organizacional de la empresa .....	33
Tabla 10. La empresa organiza actividades, planes, estrategias generando una empatía y tolerancia en el equipo de trabajo .....	34
Tabla 11. Evaluación de las políticas laborales incluyentes .....	34

## Lista de figuras

Figura 1. Importancia a la inclusión laboral. ....	25
Figura 2. La empresa cuenta con políticas de inclusión laboral. ....	26
Figura 3. Trabajo a personas que por una u otra manera son rechazados por la sociedad .....	27
Figura 4. Capacita a sus empleados para la aceptación de una persona discapacitada.....	29
Figura 5. Las instalaciones de la empresa cuentan con la infraestructura adecuada para que una persona discapacitada se desplace fácilmente.....	30
Figura 6. Una persona discapacitada está limitada para realizar un trabajo .....	31
Figura 7. Verificación si se cumple las políticas laborales en una contratación.....	32
Figura 8. Sensibiliza a todos los empleados con respecto a la diversidad para mejorar al clima organizacional de la empresa .....	33
Figura 9. La empresa organiza actividades, planes, estrategias generando una empatía y tolerancia en el equipo de trabajo .....	34
Figura 10. Evaluación de las políticas laborales incluyentes.....	35

## **Introducción**

En el presente trabajo se hace con la finalidad de analizar las políticas de inclusión laboral en las cooperativas de ahorro y crédito en la ciudad Ocaña N. de S. compuesto por seis capítulos en los cuales se expone la información necesaria para el desarrollo de la investigación.

La metodología utilizada para llevar a cabo este proyecto fue la investigación descriptiva con enfoque cualitativo, ya que esta permite identificar los aspectos relevantes a través de la descripción exacta de actividades, objetos y procesos; lo cual facilita alcanzar el objetivo que ha dado origen a este proyecto investigativo.

## **Capítulo 1. Inclusión laboral en las cooperativas de ahorro y crédito de la ciudad de Ocaña N. de S.**

### **1.1. Planteamiento del problema**

Para muchas personas es difícil encontrar un empleo debido a que actualmente el mundo es muy diverso, por consiguiente, existen muchas empresas que se restringe de dicha contratación colocando una serie de estereotipos y condiciones, limitando sus contrataciones.

A estas prácticas discriminatorias desafortunadamente arraigadas en nuestra cultura, se unen otras como aquellas donde no se brinda igualdad de oportunidades a los más jóvenes y a los de avanzada edad, también se incluye a las personas con discapacidad. (Galvan , 2011)

Por otra parte, al restringir las oportunidades laborales de las personas con la discapacidad, sexo, raza, edad, escolaridad, religión, cultura, entre otros. Se genera pobreza y vulnerabilidad, lo cual no sólo impide que estas personas no puedan desarrollar sus capacidades y habilidades que como persona tienen si no que reducen su participación en la actividad social y económica de un país. (Botero , 2016)

Por tal motivo, el problema que existe en la ciudad de Ocaña N. de S. es el desconocimiento de las políticas laborales incluyentes generando así una discriminación a los empleados mediante una serie de factores de los cuales se encuentran, sexo, edad, religión, raza,



escolaridad y cultura haciendo que cada una de estas se sientan mal y cree una serie de condiciones de las cuales van a repercutir como persona y su desempeño dentro de la empresa.

La investigación se realizó en la ciudad de Ocaña (N de S) específicamente en el sector urbano de la ciudad, donde la población puede acceder a los servicios o bienes de cada una las diferentes cooperativas de ahorro y crédito en las cuales podemos encontrar como Crediservir, Comultrasan, y Crezcamos, las cuales serán el objeto de estudio del proyecto.

El criterio de selección de una empresa abarca ciertos factores como: la experiencia, las capacidades, las calificaciones, los atributos personales, los conocimientos y las habilidades que destacan cada persona en su ámbito laboral.

Las posibles causas del problema serian que las cooperativas de ahorro y crédito en la ciudad de Ocaña N. de S. buscan un personal que puedan aportar una buena imagen a la entidad conllevando así a rechazar personas con alguna discapacidad física, orientación sexual, religión, costumbre y tipo de raza.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Cuál es el manejo de las políticas de inclusión laboral en las cooperativas de ahorro y crédito en Ocaña N. de S.?

### **1.3. Objetivos**

**1.3.1. Objetivo General.** Analizar las políticas de inclusión laboral en las cooperativas de ahorro y crédito en la ciudad Ocaña N. de S.

**1.3.2. Objetivos Especifico.** Identificar cuáles son las políticas laborales incluyentes en las cooperativas de ahorro y crédito.

Verificar el cumplimiento de las políticas laborales en las cooperativas de ahorro y crédito.

Evaluar las políticas laborales incluyentes en las cooperativas de ahorro y crédito.

### **1.4. Justificación**

Esta investigación surge con el propósito analizar las políticas de inclusión laboral en las cooperativas de ahorro y crédito en la ciudad de Ocaña N. de S, identificando cuales son los factores positivos y negativos que se tienen en el momento de integrar este tipo de personas. Por otra parte, se pueden identificar las políticas incluyentes en las cooperativas de ahorro y crédito, respecto a su integración al mundo laboral. Teniendo en cuenta a estas dos variables, se pretende demostrar un conocimiento más amplio frente a la contratación de personas y de esta manera poder generar estrategias inclusivas que permiten a las personas lograr un valor mayor competitivo frente a la sociedad. (Guzman & Galarza , 2015)

Así mismo la gravedad del problema consiste en que hay cooperativas de ahorro y crédito en la ciudad de Ocaña tienen desconocimiento de las políticas de inclusión laboral, donde no se realiza la contratación de este personal que por una u otra manera son rechazadas, ya que poseen una limitación física, sensorial, intelectual, psíquica, visceral, también tiende a rechazar por su tipo de sexo, costumbres, la religión y cultura.

Además, las personas con discapacidades están expuestas a discriminación y exclusión social que les impide ejercer sus derechos y libertades al igual que el resto de personas, haciendo difícil la participación plena en las actividades laborales de la sociedad.

Es importante incluir personas con discapacidad para promover los valores tanto internos como externos en una empresa, dentro de la empresa fomenta el trabajo en equipo, la solidaridad generando conciencia sobre la aceptación de la diversidad.

La investigación aporta un análisis de políticas laborales incluyentes que se tendrá en cuenta al momento de realizar contratación del personal en las cooperativas de ahorro y crédito en la ciudad de Ocaña N. de S.

## **1.5. Delimitaciones**

**1.5.1. Delimitación conceptual.** Para el proyecto investigativo que tiene como título inclusión laboral en las cooperativas de ahorro y crédito de la ciudad de Ocaña N. de S. se tuvo

en cuenta los siguientes conceptos: inclusión, igualdad, discapacidad, discriminación, participación, libertad, desempleo, mercado laboral, diversidad, inequidad y exclusión.

**1.5.2. Delimitación operativa.** Para la recolección de la información requerida para llevar a cabo la investigación, fue necesario contar con un tipo de investigación descriptiva con enfoque cualitativo, en la cual se trabajó con el 100% de la población objeto de estudio, basándose en los instrumentos de recolecciones de datos como la observación directa, la entrevista y la encuesta. Los posibles percances que se pueden presentar es por el aislamiento preventivo debido a la pandemia.

**1.5.3. Delimitación temporal.** Para la realización del proyecto se tuvo un tiempo de 8 semanas del presente año en las cooperativas de ahorro y crédito de Ocaña N. de S.

**1.5.4. Delimitación Geográfica.** El estudio se le realizo a las cooperativas de ahorro y crédito ubicadas específicamente en el sector urbano en la ciudad de Ocaña N de S.

## Capítulo 2. Marco Referencial

### 2.1. Marco Histórico

**2.1.1 Antecedentes de la inclusión a nivel mundial.** En el mundo existen muchas personas que, debido a sus cualidades diferentes, no pueden acceder a un trabajo digno y por ende no poseen la oportunidad de desarrollarse profesionalmente.

Las contrataciones de personas se rigen por unas reglas discriminatorias, puesto que si una persona sufre alguna discapacidad no puede ser contratada, es importante destacar que esa discapacidad, es solo una pequeña limitación, pues esa persona puede poseer otras cualidades productivas para las empresas.

Una de cada diez personas en el mundo tiene discapacidad. Son alrededor de 650 millones personas de las cuales unos 450 millones están en edad de trabajar. Algunos tienen empleo y están totalmente integrados en la sociedad, pero como grupo, las personas con discapacidad con frecuencia enfrentan situaciones de pobreza y desempleo. Su exclusión social priva a las sociedades de entre 1,37 y 1,94 trillones de dólares en pérdidas anuales del PIB<sup>1</sup>. Cerca del 80 por ciento de todas las personas con discapacidad vive en las zonas rurales de los países en vías de desarrollo y tienen poco o ningún acceso a los servicios que requieren. Por estas razones, proveer de trabajo decente a las personas con discapacidad tiene un sentido social y también económico. (Organización internacional del trabajo , 2014).

En el mundo del trabajo las personas con discapacidad registran mayor desempleo y menores ingresos que las personas sin discapacidad. Con frecuencia están relegados a trabajos de bajo nivel y pocos ingresos, con escasa seguridad social y legal, o están segregados del mercado primario del trabajo. Muchos están subempleados. Esto afecta su autoestima y muchos se resignan y deciden abandonar sus intentos. Sin embargo, la experiencia demuestra que cuando encuentran trabajos que corresponden a sus capacidades, habilidades e intereses, pueden hacer aportes importantes en el lugar de trabajo. (Organización internacional del trabajo , 2014).

Desde las primeras conformaciones de las empresas se han discriminado a las personas por una serie de esquemas o prejuicios, estos pueden ser por la religión, la manera de pensar, los gustos, discapacidades físicas, entre otras. No es un secreto que en Colombia no se presente la misma situación, debido a estos factores la ley se ha orientado hacia la compensación, la protección, la adaptación o los riesgos específicos asociados enfocados a los colaboradores. (Alcover de la Hera & Pérez Torres, 2011).

Los colaboradores son la fuerza de la empresa y de estos mismo depende el éxito de la misma, se debe tener en cuenta que las cualidades de los colaboradores son indispensables pues mediante la diversidad se logran buenos resultados, y que la sostenibilidad empresarial hace referencia a una mejor calidad de vida de los colaboradores; además las empresas necesitan de las diversas destrezas, habilidades y creatividad del talento humano para crear una ventaja competitiva. Por otro lado, el estado de exclusión social en un individuo puede privaciones relevantes, relativas a la sociedad donde se vive pues está en comparación con el resto de individuos de su sociedad. (Contreras, Pedrosa, & Herrera , 2015).

**2.1.2 Antecedentes de la inclusión a nivel Nacional.** De acuerdo a PageGroup, define el reclutamiento colombiano, como la inclusión laboral la contratación de personas que son parte de una minoría o incluso que no tienen las mismas condiciones físicas que las personas cotidianas, por ende, esto ha generado discriminación laboral, puesto que las empresas no asimilan esta contratación como una ventaja significativa y de ayuda a la misma. (El espectador , 2018).

Pero en cambio en Colombia ha sido posible el cambio de los modelos tradicionales de contratación, proporcionando que sean más incluyente con la diversidad de personas, en las cuales pasaron de entender a los trabajadores como una categoría genérica y homogénea, donde tiene unas características y donde se buscan la completa realización de la motivación.

(El espectador , 2018)

De igual forma, PageGroup, resalta que actualmente las compañías han ido invirtiendo cada vez más en áreas de inclusión laboral, puesto que esta forma de contratación proporciona un liderazgo más efectivo, mejorando la imagen corporativa de la misma. (El espectador , 2018).

**2.1.3. Antecedentes de la inclusión a nivel Regional.** La gobernación de Norte de Santander, promueve inclusión laboral de personas con discapacidad, puesto que a 30 empresarios de Cúcuta fueron expuestos la normatividad y los beneficios, tributarios de la contratación. (Pantaleón, 2018).

## 2.2. Marco Contextual

**2.2.1. Reseña histórica.** Ocaña fue fundada el 14 de diciembre de 1570, por el capitán Francisco Fernández de Contreras, como parte del tercer proyecto poblador del Oriente, patrocinado por la Audiencia y el Cabildo de Pamplona, con miras a buscar una vía que comunicara el núcleo urbano de Pamplona con el mar Caribe y el interior del Nuevo Reino. Fue una de las primeras ciudades que contó con cable aéreo, desde el 7 de agosto de 1929, día en que se inauguró oficialmente el servicio del Cable Aéreo, en el primer sector de Gamarra-Ocaña.

Durante la época de la Independencia fue de suma importancia, especialmente en la culminación de la Campaña del Bajo Magdalena y la Campaña Admirable en 1813. El 9 de abril de 1828, fue escogida por su ubicación geográfica como escenario de la denominada "Gran Convención", donde se discutiría la organización política y administrativa de la República; posteriormente, en 1857, se erigió como municipio y hasta entonces ha sido un gran polo de desarrollo. (Ocaña region turistica, 2016).

**2.2.2. Identificación del municipio de Ocaña.** El municipio de Ocaña se identifica con el NIT: 890 501 102 2, Código DANE: 54498, el gentilicio es: Ocañeros; otros nombres que ha recibido el municipio: CIUDAD DE LOS CARO. El municipio de Ocaña se encuentra ubicado en la región occidental del departamento Norte de Santander, siendo sus coordenadas siguientes<sup>26</sup>: Longitud oeste 72°21” Latitud norte 8°14” La superficie del municipio es 460km<sup>2</sup>, los cuales representan el 22% del departamento Límites. Al norte con el departamento del Cesar y el municipio de Teorama. Al sur con el departamento del Cesar. Al oriente con el municipio de



Abrego, la Playa y San Calixto. Al occidente con el departamento del Cesar. Temperatura. La temperatura promedio de Ocaña es de 22° Aborígenes. Los primitivos pobladores de Ocaña fueron los Hacaritama descendientes de los Motilones, eran de estatura baja, cara ovalada y ancha en su parte superior con la frente baja y los pómulos salientes, practicaban la ligadura de la pantorrilla y el antebrazo. Vida Cultural. Desde el punto de vista cultural comenzamos a encontrar desde finales del siglo XVIII exponentes quienes en permanente sucesión de años han enaltecido como prestantes figuras nacionales y locales tanto en la política como en las artes y las letras. (Diaz & Valera, 2016).

Por consiguiente, las cooperativas de ahorro y crédito a estudiar como son: Comultrasan, Crediservir y crezcamos siendo unas de las principales entidades financieras donde prestan un servicio idóneo a la comunidad ocañera llevándose una gran cantidad de clientes. Estando ubicados estratégicamente como Comultrasan en la carrera 12 #13-03, Crediservir en la carrera 12 #10-00 y Crezcamos en la carrera 12 #11-27, opacando a nivel local a esas entidades financieras que llevan una gran trayectoria en el mercado.

## **2.3. Marco conceptual**

**2.3.1. Inclusión.** La inclusión es la actitud, tendencia o política de integrar a todas las personas en la sociedad, con el objetivo de que estas puedan participar y contribuir en ella y beneficiarse en este proceso. (Coelho, s.f.).

**2.3.2. Igualdad.** La igualdad social es un concepto de justicia social según el cual todos los miembros de una sociedad tienen derecho a gozar de las mismas oportunidades.

(Significados , s.f.).

**2.3.3. Discapacidad.** Una discapacidad es una condición que hace que una persona sea considerada como discapacitada. Esto quiere decir que el sujeto en cuestión tendrá dificultades para desarrollar tareas cotidianas y corrientes que, al resto de los individuos, no les resultan complicadas. El origen de una discapacidad suele ser algún trastorno en las facultades físicas o mentales. (Definición. de , s.f.).

**2.3.4. Discriminación.** Trato diferenciado y desigual hacia una persona o un grupo en diversos ámbitos de la vida social en función de una o varias categorías, sean estas reales, atribuidas o imaginarias, tales como la cultura, el género, la edad o la clase social. (Cear, 2017)

**2.3.5. Participación.** Participación es la acción de involucrarse en cualquier tipo de actividad de forma intuitiva o cognitiva.

Una participación intuitiva es impulsiva, inmediata y emocional, en cambio una participación cognitiva es premeditada y resultante de un proceso de conocimiento.

(Significados, 2020)

**2.3.6. Libertad.** Designa la facultad del ser humano que le permite decidir llevar a cabo o no una determinada acción según su inteligencia o voluntad. e suele considerar que la palabra

libertad designa la facultad del ser humano que le permite a otras facultades actuar y que está regida por la justicia, esta definición es propia de una sociedad o un Estado, el cual "obliga" a las personas a regirse según un modelo estándar de conducta. (Ecured, 2019).

**2.3.7. Desempleo.** Desempleo o paro significa falta de empleo. Se trata de un desajuste en el mercado laboral, donde la oferta de trabajo (por parte de los trabajadores) es superior a la demanda de trabajo (por parte de las empresas). (Economipedia).

**2.3.8. Mercado laboral.** El mercado laboral es aquel donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo. La oferta de trabajo está formada por el conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar y la demanda de trabajo por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores. (Economipedia, 2020).

**2.3.9. Diversidad.** El término diversidad, se refiere a la diferencia o a la distinción entre personas, animales o cosas, a la variedad, a la infinidad o a la abundancia de cosas diferentes, a la desemejanza, a la disparidad o a la multiplicidad. (Significados, 2020).

**2.3.10. Inequidad.** Inequidad significa desigualdad o falta de equidad. Es un término utilizado especialmente en Latinoamérica y se asocia a una situación de desigualdad que genera injusticia. (Significados, 2020).

**2.3.11. Exclusión.** Como exclusión nos referimos a la situación de marginación o segregación que afecta a grupos específicos de la sociedad, como minorías étnicas, religiosas o raciales. (Significados, 2020).

## **2.4. Marco teórico**

**2.4.1. Teoría de la desigualdad.** Durante el siglo XIX se había fundamentado una producción teórica intelectual, que, desde la tradición filosófica liberal, había estado centrada en la defensa de los derechos universales para las mujeres. Fueron representantes de esta tradición, mencionados en un apartado anterior, Mary Wollstonecraft, o John Stuart y Harriet Taylor, quienes consideraron la desigualdad legal como la primera y principal causa de discriminación e injusticia que las mujeres enfrentaban en sus propias vidas. Simone de Beauvoir representa una de las teóricas de la igualdad que se caracterizó por continuar, en sus reivindicaciones, la línea de las figuras intelectuales del siglo XIX. Al igual que Betty Friedan, De Beauvoir reivindicó la igualdad de derechos para las mujeres con los varones en cuanto a la participación en el espacio público - a través de la participación política y los derechos civiles -, y la igualdad en el acceso a la educación y el trabajo.

En este entramado, el origen de la subordinación femenina posee una causa, basada en la dependencia económica; aunque la situación es más compleja, no reducible únicamente en términos económicos: No debe creerse que basta modificar su condición económica para transformarla, aunque ese hecho ha sido y sigue siendo el factor primordial de su evolución. Pero

en tanto ese factor no entrañe asimismo las consecuencias morales, sociales, culturales, etcétera, que anuncia y exige, la mujer nueva no podrá aparecer.

De Beauvoir se permite adelantar la situación a la que conducirá el dominio progresivo de las mujeres sobre si mismas: la transformación interior, resultado de la transformación en las costumbres. Una reglamentación que canalice la nueva situación de las mujeres en la sociedad, y que establezca su participación en el espacio público en igualdad al varón, hará surgir a la mujer nueva, que De Beauvoir admite es todavía inexistente en su época; si bien efectivamente existían ya mujeres independientes en la sociedad, que desarrollaban su vida de una forma autónoma. En cierto sentido, teóricas como Betty Friedan apelan también a la mujer nueva en sus análisis, y a la relevancia de su participación en el espacio público mediante el trabajo. En 1963, Friedan publica *La mística de la feminidad*, obra en la que analiza el regreso al hogar que, al finalizar la contienda, muchas mujeres estadounidenses estaban experimentando, tras haber ocupado los puestos laborales que los hombres habían abandonado, con su incorporación a la contienda, durante la II Guerra Mundial. Al tiempo, y al contrario de lo que estaba sucediendo en países como Suecia, Francia y Gran Bretaña desde los años 40 a los años 60, en EEUU los niveles de afluencia de las mujeres a la educación superior disminuían. (Díaz A. , 2015).

**2.4.2. Teoría de la discriminación en el mercado laboral.** Existen cuatro escenarios en los que podemos distinguir la existencia de la discriminación laboral:

**2.4.2.1. La discriminación salarial.** Existe, cuando una persona percibe por su trabajo menos salario que otra sin que haya diferencias de productividad. Este tipo de discriminación

afecta principalmente a las mujeres, que perciben inferiores ingresos que los hombres por hacer el mismo trabajo. Si analizamos los datos referidos a la Unión Europea en 2013<sup>2</sup> se puede apreciar, que las diferencias salariales entre hombres y mujeres aumentaron considerablemente en el salario anual, mensual y por hora.

**2.4.2.2. La discriminación en el empleo.** Ésta tiene lugar cuando una persona es tratada de forma diferente por razón de su religión, raza, género, etc. Todas las personas tienen que tener igualdad de oportunidades para llevar a cabo las actividades económicas que deseen. El colectivo más afectado ha sido el de las mujeres, sin embargo, en las últimas décadas, la reducción del tamaño de las familias y la conciliación de la vida familiar y laboral han favorecido la creciente participación de ésta en el mercado de trabajo.

**2.4.2.3. La discriminación ocupacional.** Aparece, cuando se piensa que las mujeres no tienen capacidad para desarrollar ciertos puestos de trabajo por ser éstos tradicionalmente de hombres, y son excluidas de los mismos estando incluso mejor preparadas, esto da lugar a que sean contratadas en puestos de trabajo para los que están excesivamente cualificadas.

**2.4.2.4. La discriminación en la adquisición de capital humano.** Surge cuando hay dificultades para el acceso a la enseñanza reglada o a la formación en el trabajo. Este tipo de discriminación se da, sobre todo, en las mujeres, ya que tradicionalmente su rol principal se encuentra en el ámbito doméstico. En la actualidad apenas existe en los países europeos al estar la mujer muy presente en el mercado laboral, sin embargo, se manifiesta en naciones en vías de desarrollo. Las tres primeras categorías se denominan discriminación postmercado, porque se

realizan una vez que el trabajador/a se ha incorporado al mercado laboral. La cuarta categoría es denominada discriminación premercado ya que ocurre antes de que la persona busque trabajo. El estudio de la discriminación laboral es muy reciente, fue Gary Becker el primer autor que abordó este problema; en 1957 publicó *The Economics of Discrimination*. Desde este primer estudio, numerosos economistas se han dedicado a examinar la discriminación dentro del mercado laboral. Teoría del diferente poder de mercado de las empresas (Modelo “monopolístico” de discriminación). (Calderon, 2016).

**2.4.3. Teoría de discapacidad y trabajo.** Del mismo modo la OIT (Organización Internacional del Trabajo) acoge a todas las personas sin importar que tipo de discapacidad presenten los colaboradores, pero que de igual manera demuestren un desempeño de calidad, por otro lado también es la reguladora de la igualdad, pues cada colaborador tiene derecho a la remuneración salarial por las actividades que presta a un ente empresarial, para lo cual han tomado acciones para prevenir estas situaciones que en muchos casos llevan a finales no deseados, como la salida del colaborador, enfermedades ocupacionales, entre otros. (Morales, 2015)

Las personas con discapacidad representan aproximadamente mil millones de personas, un 15% de la población mundial. Alrededor del 80 por ciento están en edad de trabajar. Sin embargo, su derecho a un trabajo decente, es con frecuencia denegado. Las personas con discapacidad, en particular las mujeres con discapacidad, se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información que dificultan el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. En comparación con las personas sin discapacidad, las personas con discapacidad experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y están en mayor riesgo de una protección social insuficiente -la cual es clave para reducir la pobreza

extrema. La OIT tiene un compromiso de larga duración para promover la justicia social y lograr trabajo decente para las personas con discapacidad. Es necesario un doble enfoque para la inclusión de la discapacidad.

Un eje se refiere a los programas o iniciativas específicas para personas con discapacidad destinadas a superar las desventajas o barreras particulares, mientras que el otro busca garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en los servicios y actividades de carácter general, tales como la formación profesional, la promoción del empleo, planes de protección social y estrategias para la reducción de la pobreza. Los esfuerzos de la OIT para incluir personas con discapacidad cubren toda su gama de actividades, incluidas sus prácticas internas y alianzas con otras agencias de la ONU, tal y como queda reflejado en la Estrategia y Plan de Acción para la inclusión de la discapacidad 2014-17. (Organización internacional del trabajo, 2020)

**2.4.4. Estudios realizados.** Se encuentran teorías a nivel nacional enfocadas a la inclusión laboral de mercados “La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta”, 2014. Elaborado Diana María Garavito Escobar estudiante de la Universidad Nacional de Colombia, enfocada a la inclusión laboral se encontraron estrategias del empleo protegido y del empleo abierto u ordinario, se debe implementar políticas y programas que unan e incentiven la inserción del personal con diversidades en el trabajo, es decir, igualitario y equitativo para las Personas con Discapacidad. (Garavito, 2015).

Un estudio relacionado a la inclusión laboral es el del señor (Mareño, 2015) que tiene como título “Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas” y trata de exponer



algunas reflexiones respecto a la inclusión laboral de personas catalogadas social y culturalmente como discapacitadas. Su contenido se estructura a partir de la pregunta: ¿por qué la participación de esta población en el mercado laboral se concibió y aún se concibe como problemática? En primer lugar, se esbozan dos posibles respuestas a este interrogante y se las presenta en forma de tesis. Posteriormente, se examinan los programas nacionales de promoción del empleo, orientados a este sector poblacional, focalizando el análisis en las tesis anteriormente expuestas.

Finalmente, en las conclusiones se plantea que, si bien la pregunta que estructura el artículo puede interpretarse como ingenua, constituye una pregunta fundamental al reflexionar sobre el fenómeno de la discapacidad y su vinculación con el mercado laboral, desde un enfoque de derechos humanos. A su vez se expone que las dos tesis propuestas revelan las principales barreras a la empleabilidad e inserción laboral de esta población. Se alude a las barreras culturales, es decir, al conjunto de representaciones sociales, ideas y concepciones sobre la empleabilidad, la discapacidad, las personas definidas como discapacitadas y sus posibilidades de empleabilidad, arraigadas en el imaginario colectivo. Se afirma que abordar estas barreras es fundamental ya que supone aproximarnos al núcleo profundo de la problemática.

También tuve como base el siguiente estudio realizado por la señoritas (Castellanos & Quintana , 2019) que tienen como título “ La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad” y trata del labor que viene adelantando la OIT promoviendo la justicia social en todos los ambientes laborales, ha venido aumentando el número de organizaciones que permiten incluir dentro de sus procesos personal con ciertos grados de discapacidad garantizando el acceso y adaptabilidad de los puestos de trabajo para un adecuado desarrollo de las actividades laborales

a partir de sus fortalezas, por ello esta investigación pretende realizar una revisión sistemática acerca la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. El trabajo desarrollado corresponde un enfoque cualitativo de carácter descriptivo, debido a que los resultados presentados serán a partir de las contribuciones y hallazgos encontrados en 15 artículos obtenidos de las bases de datos Redalyc, Scielo y Scopus. Teniendo como resultados una búsqueda utilizando gestores bibliográficos, en la búsqueda inicial de artículos se encontraron 120 y después de eliminar de acuerdo a criterios de inclusión y exclusión, de los cuales quedaron finalmente 15 artículos, al cabo de la investigación se concluye que la inclusión laboral es un factor que propende a la mejora de la productividad en las organizaciones y la fidelidad de los trabajadores en condición de discapacidad.

## **2.5. Marco legal**

Para la realización de este proyecto que tiene como título “Inclusión laboral en las cooperativas de ahorro y crédito en la ciudad de Ocaña N. de S.” Si, se requiere de un permiso de autorización para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, por lo tanto, el permiso se encuentra en trámite, ya que se necesita la aprobación total del anteproyecto para realizar el trabajo de campo.

**2.5.1. Constitución política de Colombia.** Teniendo en cuenta las normas o leyes que cobijan a los trabajadores mediante una serie de garantías por medio de los siguientes artículos, se tendrán en cuenta las leyes de mayor importancia.

**2.5.1.1. Artículo 8o. libertad de trabajo.** Nadie puede impedir el trabajo a los demás, ni que se dediquen a la profesión, industria o comercio que les plazca, siendo lícito su ejercicio, sino mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores o de la sociedad, en los casos que se prevean en la ley.

**2.5.1.2. Artículo 10. igualdad de los trabajadores y las trabajadoras.** Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 1496 de 2011. El nuevo texto es el siguiente: Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley.

**2.5.1.3. Artículo 11. derecho al trabajo.** Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley.

**2.5.1.4. Artículo 13. mínimo de derechos y garantías.** Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo. (Secretaría Senado, 2018).

**2.5.1.5. Artículo 26 Toda persona es libre de escoger profesión u oficio La ley podrá exigir títulos de idoneidad.** Las autoridades competentes inspeccionaran y vigilaran el ejercicio

de las profesiones Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social.

**2.5.1.6. Artículo 39. los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del estado.** Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

**2.5.1.7. Artículo 43. la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades.** La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. (blogspot, 2015).

**2.5.2. Leyes.** Añadiendo las siguientes leyes que consoliden a este estudio.

LEY 1496 DE 2011 (diciembre 29) por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones. (Mintrabajo, 2017)

LEY ESTATUTARIA 1618 DE 2013 (febrero 27) D.O. 48.717, febrero 27 de 2013 por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. (Discapacidad colombia, 2013)

## Capítulo 3. Diseño Metodológico

### 3.1. Tipo de investigación

**3.1.1. De Profundidad del estudio.** Descriptiva.

**3.1.2. El Enfoque.** Cualitativo.

En general el tipo de investigación que se escogió para llevar a cabo este proyecto fue la investigación descriptiva con enfoque cualitativo, ya que esta permitió identificar los aspectos relevantes a través de la descripción exacta de actividades, objetos y procesos; lo cual facilita el análisis de las políticas de inclusión laboral en las cooperativas de ahorro y crédito en la ciudad Ocaña N. de S., Que permite alcanzar el objetivo que ha dado origen a este proyecto investigativo.

### 3.2. Población y muestra

**3.2.1. Población.** Para efectos del presente estudio investigativo, la población objeto de estudio fueron todas las cooperativas de ahorro y crédito ubicados exactamente en la zona urbana en la ciudad de Ocaña N. de S. Que consta de tres cooperativas.

**3.2.2. Muestra.** Teniendo en cuenta que el tamaño de la población estudiada dio como resultado 3 cooperativas de ahorro y crédito, entonces se tomara el 100% de su totalidad.

### **3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de información.**

Para recolectar la información necesaria para el desarrollo de esta investigación se utilizarán los instrumentos tales como:

La entrevista dirigida a los gerentes o personas a cargo de las cooperativas de ahorro y crédito ubicados en Ocaña N. de S, la cual fue de gran ayuda a la hora de determinar los objetivos propuestos.

Las preguntas realizadas fueron de tipo selección SI o NO ya que con este tipo de respuesta se nos facilita la interpretación de los resultados.

Otro de los instrumentos aplicados fue el de la observación ya que por este medio se evidencio el conocimiento previo que se tiene sobre el proyecto investigativo inclusión laboral en las cooperativas de ahorro y crédito en la ciudad de Ocaña N. de S.

### **3.4. Análisis de información**

En cuanto a los objetivos de investigación y las variables de objeto de estudio se describió un tipo de análisis estadístico a utilizar:

En el estudio de la variable “políticas de la inclusión” se midió a nivel nominal con la finalidad de describirlas; el porcentaje dio a conocer la proporción de la muestra de selección la

alternativa de una pregunta multiplicada por 100 y dividida entre el total de personas que respondieron esas preguntas.

Los datos obtenidos por medio de la encuesta apéndice, pág. 47. fueron presentados de manera cuantitativa mediante tablas y gráficas, seguidamente se realizó un análisis cualitativo de cada una de ellas a fin de analizar las políticas de inclusión laboral en las cooperativas de ahorro y crédito en la ciudad de Ocaña N. de S.

## Capítulo 4. Presentación de resultados

### 4.1. Identificación de las políticas laborales incluyentes en las cooperativas de ahorro y crédito.

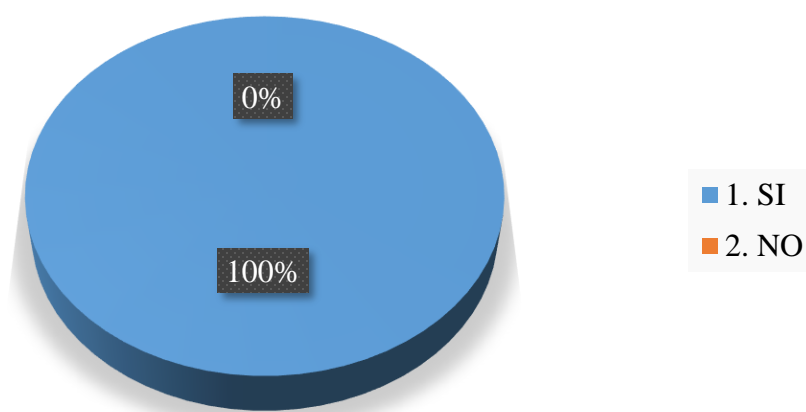
A continuación, se presenta información obtenida a través de las encuestas realizadas a las cooperativas de ahorro y crédito, para conocer las políticas de inclusión laboral.

**Tabla 1**

*Importancia a la inclusión laboral*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	100,00%
NO	0	0,00%
TOTAL	3	100,00%

*Fuente: Autores del proyecto.*



*Figura 1. Importancia a la inclusión laboral.*

De acuerdo a la tabla 1, se puede decir que el 100% de las cooperativas de ahorro y crédito le aportan gran importancia a la inclusión laboral. Ya que es una estrategia de la empresa para



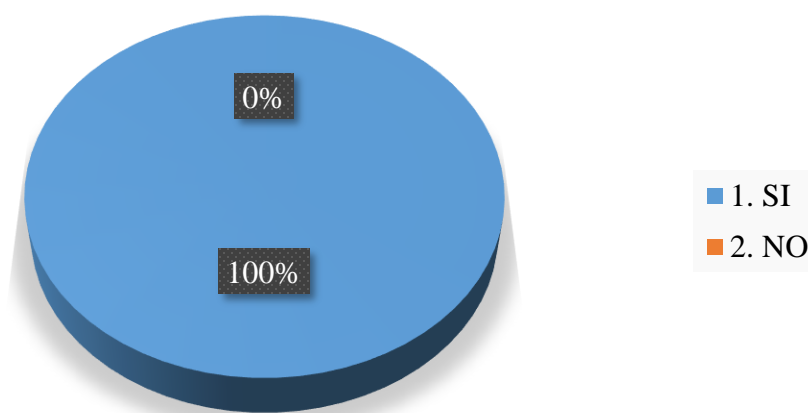
acceder a nuevos talentos sin discriminación. Asimismo, constituye una opción para que la PcD pueda mostrar sus habilidades y ejercer su derecho al trabajo y a tener un ingreso digno, a partir del cual se derivan otros derechos y deberes como ciudadano, que le proporcionan a cada persona un desarrollo personal y profesional.

**Tabla 2**

*La empresa cuenta con políticas de inclusión laboral*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	100,00%
NO	0	0,00%
TOTAL	3	100,00%

*Fuente: Autores del proyecto.*



*Figura 2. La empresa cuenta con políticas de inclusión laboral.*

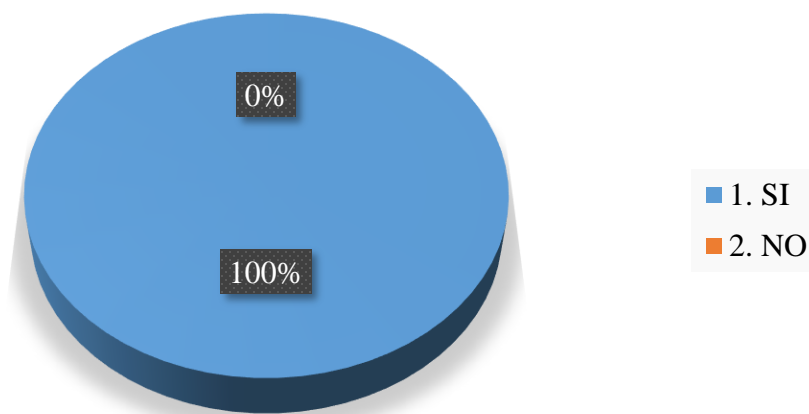
De acuerdo a la tabla 2, quiere decir que todas las cooperativas de ahorro y crédito ubicadas en la ciudad de Ocaña N. de S. No cuentan con unas políticas de inclusión laboral a seguir ya que lo que ellos tienen son políticas generales.

**Tabla 3**

*Trabajo a personas que por una u otra manera son rechazados por la sociedad*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	100,00%
NO	0	0,00%
TOTAL	3	100,00%

*Fuente: Autores del proyecto.*



*Figura 3. Trabajo a personas que por una u otra manera son rechazados por la sociedad*

Según la tabla 3, las cooperativas de ahorro y crédito en la ciudad de Ocaña N. de S. están dispuesto a contratar personal con alguna discriminación, contando con una serie de beneficios de parte del estado como lo podemos ver en la Ley 361 de 1997 art. 31 del documento (Guia para el proceso de inclusión laboral , 2020).

**Tabla 4**

*Políticas de inclusión laboral considera usted en el momento de contratar personal*

La pregunta fue de tipo abierta, para que fuera más fácil identificar cuáles son las políticas laborales incluyentes en las cooperativas de ahorro y crédito.

EMPRESA	POLITICAS
COOPERATIVA 1	No se discrimina por sexo, edad, raza, etc. Todas las personas pueden participar en los procesos de selección
COOPERATIVA 2	Sepan trabajar en equipo. Sean carismáticos. Sean Organizados.
COOPERATIVA 3	Responsables. Colaboradores. Que porten su uniforme perfectamente. Que tenga buena imagen.

*Fuente: Autores del proyecto.*

De acuerdo a la pregunta de la tabla 4, se dan a conocer unas políticas de inclusión muy generales por tanto se puede decir que no manejan políticas incluyentes. Ya que es un tema muy importante en la actualidad y que todas las empresarias deberían tenerlas bien estipuladas.

**4.1.1. Diagnostico.** Gracias a los resultados obtenidos a través de las encuestas se evidencia que las cooperativas de ahorro y crédito en Ocaña N. de S. consideran muy importante ya que es una estrategia de la empresa para acceder a nuevos talentos sin discriminación. Asimismo, constituye una opción para que la PcD pueda mostrar sus habilidades y ejercer su derecho al trabajo y a tener un ingreso digno, a partir del cual se derivan otros derechos y

deberes como ciudadano, que le proporcionan a cada persona un desarrollo personal y profesional.

De igual forma no cuentan con unas políticas de inclusión laboral a seguir para alguna contratación, sino que cuentan con unas políticas generales. Por lo tanto, que esas políticas no facetan en ningún tipo de discriminación, por consiguiente, cualquier persona que tengan los conocimientos y la experiencia necesaria para realizar dicha labor puede adquirir ese puesto.

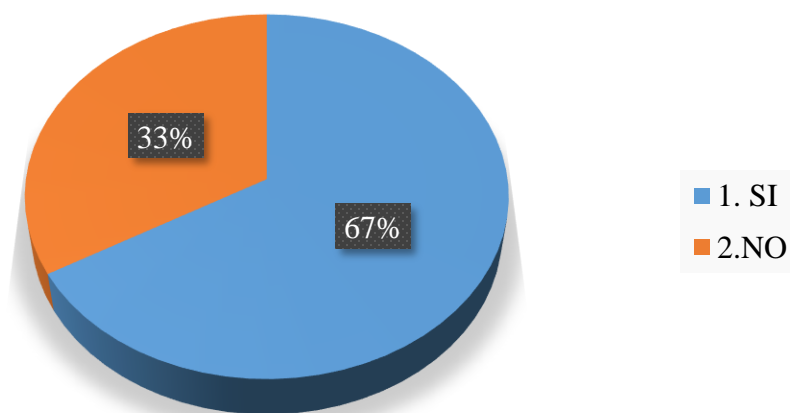
#### 4.2. Verificación del cumplimiento de las políticas laborales en las cooperativas de ahorro y crédito.

**Tabla 5**

*Capacita a sus empleados para la aceptación de una persona discapacitada*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	66,67%
NO	1	33,33%
TOTAL	3	100,00%

*Fuente: Autores del proyecto.*



*Figura 4. Capacita a sus empleados para la aceptación de una persona discapacitada*

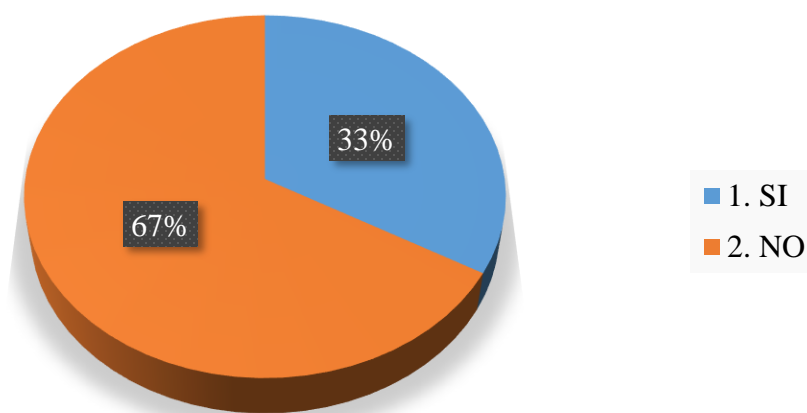
De acuerdo a la tabla 4, 1 de las 2 cooperativas de ahorro y crédito no les da importancia capacitar a los empleados en la aceptación de una persona discapacitada, trayendo consecuencia alguna discriminación de parte de los compañeros de trabajo.

**Tabla 6**

*Las instalaciones de la empresa cuentan con la infraestructura adecuada para que una persona discapacitada se desplace fácilmente*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	1	33,33%
NO	2	66,67%
TOTAL	3	100,00%

*Fuente: Autores del proyecto.*



*Figura 5. Las instalaciones de la empresa cuentan con la infraestructura adecuada para que una persona discapacitada se desplace fácilmente*

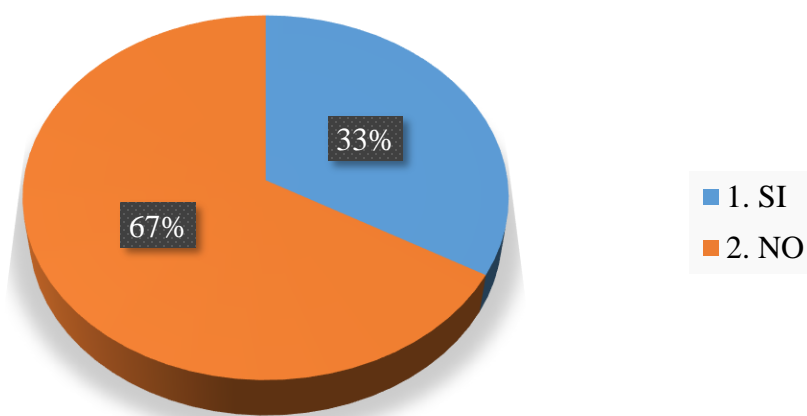
Según la pregunta de la tabla 6, 2 cooperativas que representa el 67% no cuentan con la infraestructura adecuada para que una persona discapacitada físicamente se desplace por todas las instalaciones fácilmente.

**Tabla 7**

*Una persona discapacitada está limitada para realizar un trabajo*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	1	33,33%
NO	2	66,67%
TOTAL	3	100,00%

*Fuente: Autores del proyecto.*



*Figura 6. Una persona discapacitada está limitada para realizar un trabajo*

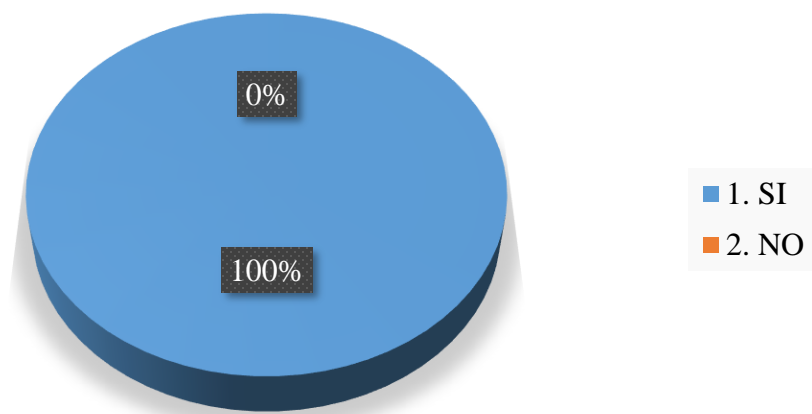
De acuerdo a la tabla 7, se puede decir que 1 de las 3 cooperativas creen que una persona discapacitada está limitada para realizar un trabajo, por lo tanto, de una u otra manera la cooperativa está discriminando a este tipo de personas.

**Tabla 8**

*Verificación si se cumple las políticas laborales en una contratación*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	100,00%
NO	0	0,00%
TOTAL	3	100,00%

*Fuente: Autores del proyecto.*



*Figura 7. verificación si se cumple las políticas laborales en una contratación*

Según los datos de la tabla 6, todas las cooperativas verifican el cumplimiento de las políticas laborales en una contratación.

**4.2.1. Diagnostico.** Las preguntas anteriores no dieron respuesta al segundo objetivo de verificar el cumplimiento de las políticas laborales en las cooperativas, ya que no cuentan con las políticas laborales sino con unas políticas muy generales, arrojando como resultados relevantes, de que todas las 3 cooperativa dan cumplimiento a dichas políticas de cero discriminaciones, teniendo como unas respuestas no favorables en que dos de las cooperativas no cuentan con la infraestructura adecuada para que se desplace una persona que tenga una discapacidad física específicamente en su movilidad.

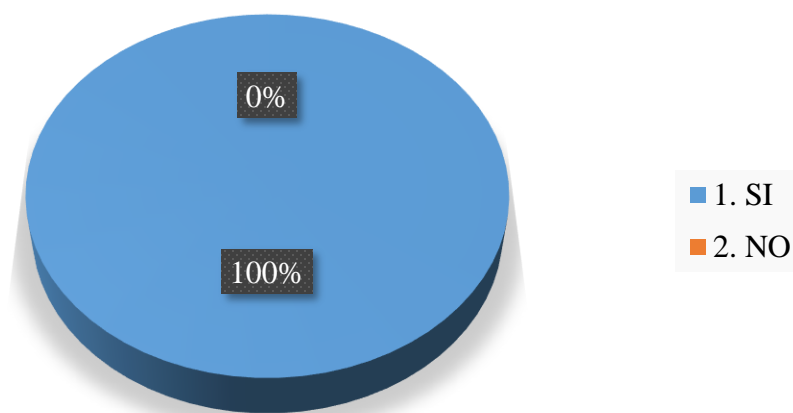
### 4.3. Evalúan las políticas laborales incluyentes en las cooperativas de ahorro y crédito.

**Tabla 9**

*Sensibilizan a todos los empleados con respecto a la diversidad para mejorar al clima organizacional de la empresa*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	100,00%
NO	0	0,00%
TOTAL	3	100,00%

*Fuente: Autores del proyecto.*



*Figura 8. Sensibilizar a todos los empleados con respecto a la diversidad para mejorar al clima organizacional de la empresa*

De acuerdo a la tabla 9, el 100% de las cooperativas objeto de estudio sensibiliza a todos los empleados con respecto a la diversidad, para mejorar el clima organizacional de la empresa, ya que este es un factor muy importante para que los empleados mantengan un excelente clima organizacional, ayudando así en el funcionamiento de la cooperativa.

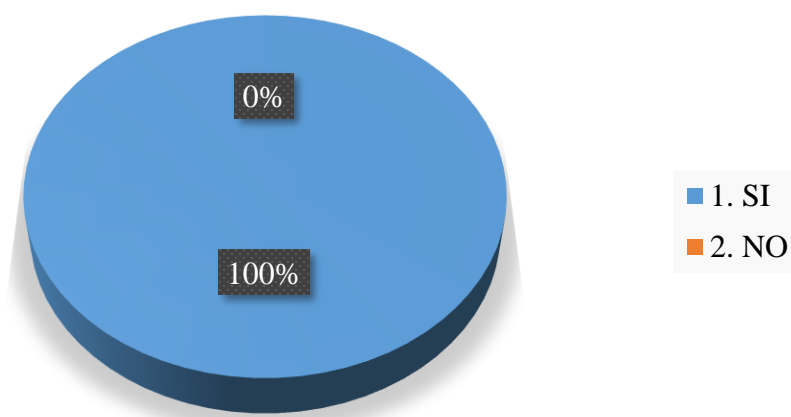


**Tabla 10**

*La empresa organiza actividades, planes, estrategias generando una empatía y tolerancia en el equipo de trabajo.*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	100,00%
NO	0	0,00%
TOTAL	3	100,00%

*Fuente: Autores del proyecto.*



*Figura 9. La empresa organiza actividades, planes, estrategias generando una empatía y tolerancia en el equipo de trabajo*

Dando respuesta a la pregunta de la tabla 10. Quiere decir que las 3 cooperativas organizan actividades, planes, estrategias generando empatía y tolerancia en el equipo de trabajo para que así compartan más en la vida social mas no laboral.

**Tabla 11**

*Evaluación las políticas laborales incluyentes*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	100,00%
NO	0	0,00%
TOTAL	3	100,00%

*Fuente: Autores del proyecto.*

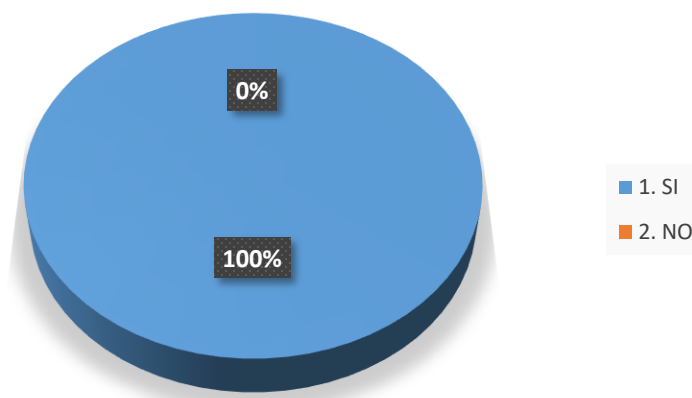


Figura 10. Evalúa las políticas laborales incluyentes

De acuerdo a la pregunta de la tabla 11, se concluye que el 100% de las cooperativas objeto de estudio evalúa las políticas generales que existen en esa cooperativa. Pero no las políticas laborales incluyentes ya que no tienen.

**4.3.1. Diagnostico.** Según los resultados de las preguntas anteriores, se da cumplimiento al tercer objetivo específico queriéndonos decir, que las cooperativas evalúan las políticas generales en el momento de seleccionar el personal. Pero no las políticas incluyentes ya que no posee esas políticas de inclusión laboral en el momento de seleccionar al personal.

De acuerdo a la (Ley estatutarias 1618 , 2013), junto con el documento (Guía para el proceso de inclusión laboral , 2020) dicen que la inclusión es un proceso que asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades y la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás ciudadanos, sin ninguna limitación o restricción por motivo de discapacidad, mediante acciones

concretas que ayuden a mejorar la calidad de vida de las PcD. Por lo que se establecen las siguientes políticas incluyentes a nivel nacional de las cuales son:

POLITICA DE INCLUSION	COOPERATIVA 1	COOPERATIVA 2	COOPERATIVA 3
Inclusión a persona con discapacidad física: Implica una disminución de la movilidad total o parcial de uno o más miembros del cuerpo.	No aplica, ya que no cuenta con la infraestructura adecuada para su desplazamiento dentro de la cooperativa.	No aplica	No aplica
Inclusión a personas con discapacidad mental o psicosocial: Afectación moderada o severa del funcionamiento personal, laboral, social y familiar. Produce limitaciones funcionales en actividades importantes de la vida.	No aplica	No aplica, ya que en las cooperativas no cuentan con personal idóneo para sobrellevar este tipo de discapacidad.	No aplica
Inclusión de personas con discapacidad sensorial: Incluye la discapacidad visual y auditiva. Discapacidad visual. Se manifiesta por una disminución total o parcial de la visión. Discapacidad auditiva. Se manifiesta por la pérdida o disminución de la capacidad de oír.	No aplica	No aplica	No aplica

Las anteriores son políticas de inclusión laboral ya que son las medidas de adecuación del ambiente físico, social y actitudinal para las necesidades específicas de las Persona Con

Discapacidad (PcD). Estos ajustes deben facilitar la accesibilidad o participación de una PcD en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos.

Estas políticas incluyentes las tiene bien estipulada las siguientes empresas:

- Alkosto: Política de responsabilidad social: “Ofrecemos el desarrollo de oportunidades laborales para jóvenes con discapacidad cognitiva. Actualmente contamos con 132 jóvenes que se desempeñan como empacadores contratados directamente por Alkosto. Ellos tienen un reconocimiento económico y, sobre todo, social.
- Homecenter: Política de responsabilidad social: “Manos capacitadas”: Programa de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad cognitiva y física para el trabajo en tiendas.
- Procafecol Juan Valdez: “Somos promotores de la inclusión laboral” Para la coordinadora del programa en Juan Valdez Café, los empresarios deben darse la oportunidad de conocer el mundo de la discapacidad y aprovechar este recurso humano disponible. Este programa ha sensibilizado a los empleados que tienen cerca a un Amigo del Alma, quienes ahora son más conscientes de que esta es una realidad que también les puede tocar a ellos.
- Pastas Doria: Desarrollo sostenible. Política de responsabilidad social: “Desde el año 2006, Doria se unió al programa de inclusión laboral de la Fundación Best Buddies, el cual facilita que personas con discapacidad intelectual o capacidades diferentes adquieran conocimiento y experiencia y desarrollen habilidades y competencias para el desarrollo personal y profesional. (Guía para el proceso de inclusión laboral , 2020).

## Capítulo 5. Conclusiones

Con la investigación realizada a las cooperativas de ahorro y crédito en la ciudad de Ocaña N. de S. se pudo analizar que en ninguna cooperativa tiene algún tipo de discriminación, por consiguiente, cualquier persona que tengan los conocimientos necesarios para realizar dicha labor puede adquirir ese puesto.

A pesar de que cualquier persona puede postularse a algún cargo, estas cooperativas no tienen una infraestructura adecuada para que una persona discapacitada físicamente pueda desplazarse fácilmente dentro de la cooperativa.

Estas cooperativas estudiadas no tienen unas políticas de inclusión laboral donde no las verifica y ni las evalúa en el momento de la selección del personal. Sino que cuentan con unas políticas generales.

Las cooperativas realizan actividades, planes, estrategias para generar una empatía y tolerancia en el equipo de trabajo, dejando a un lado la vida laboral y construyendo una vida social entre ellos.

En estas cooperativas se respetan las diferencias individuales de cultura, religión, origen étnico y sexo. De igual forma estas cooperativas se promueve la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todos los colaboradores y colaboradoras.

En los procesos de contratación, buscan otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, sin importar raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales.

También buscan fomentar un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, acoso sexual y otras formas de intolerancia y violencia.

## Capítulo 6. Recomendaciones

Estas cooperativas de ahorro y crédito se han destacado por ser unas empresas comprometida con sus asociados, con la educación y el medio ambiente la cual se ha dedicado de manera responsable a brindar los mejores servicios financieros, en pro, del mejoramiento de la calidad de vida de sus asociados, es por esto que se recomienda remodelar las cooperativas en su infraestructura, para que cualquier persona se puede desplazar fácilmente dentro de la misma.

También se les recomienda implementar unas políticas, que tengan como objetivo establecer los lineamientos que promuevan una cultura de respeto a la diversidad, igualdad laboral, no discriminación e inclusión laboral de grupos en situación de vulnerabilidad. A través de esta se vela por garantizar la igualdad de oportunidades para los integrantes de la empresa. Ya que no cuentan con ellas sino tienen son unas políticas generales que tienen en cuenta en el momento de la contratación.

De igual manera se le recomienda capacitar a sus empleados para la aceptación de una persona discapacitada, fomentando un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, acoso sexual y otras formas de intolerancia y violencia.

## Referencias

- Alcover de la Hera , C., & Pérez Torres, V. (13 de Agosto de 2011). *Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional* . Obtenido de Scielo: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011000500013](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500013)
- blogspot. (29 de 03 de 2015). *Derecho al Trabajo*. Obtenido de <http://mister-juanes.blogspot.com/2010/03/que-leyes-protogen-el-derecho-al.html>
- Botero , M. (2016). *PRÁCTICAS DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD EN EL CONTEXTO*. Obtenido de [https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/344/1/DEA-spa-2016-Practicas\\_de\\_inclusion\\_laboral.pdf](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/344/1/DEA-spa-2016-Practicas_de_inclusion_laboral.pdf)
- Calderon, I. (14 de 6 de 2016). *TEORÍAS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y POLÍTICAS DE FOMENTO DE EMPLEO*. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/18506/TFG-N.519.pdf;jsessionid=EA8E732B0D5A3D64F585C37E99E85FEA?sequence=1>
- Castellanos, A., & Quintana , P. (03 de 03 de 2019). *La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad*. Obtenido de Estudios relacionados: <http://www.revistaespirales.com/index.php/es/article/view/618/html>
- Cear. (2017). *Diccionario Asilo*. Obtenido de <https://diccionario.cear-euskadi.org/discriminacion/>



Coelho, F. (s.f.). *Que es inclusión* . Obtenido de Significados : La inclusión es la actitud, tendencia o política de integrar a todas las personas en la sociedad, con el objetivo de que estas puedan participar y contribuir en ella y beneficiarse en este proceso

Contreras, O., Pedrosa, A., & Herrera , C. (22 de Julio de 2015). *La inclusión social de la fuerza laboral en Colombia. ¿En contravía de lo sostenible?* Obtenido de ResearchGate:  
[https://www.researchgate.net/publication/281283445\\_La\\_inclusion\\_social\\_de\\_la\\_fuerza\\_laboral\\_en\\_Colombia\\_En\\_contravia\\_de\\_lo\\_sostenible](https://www.researchgate.net/publication/281283445_La_inclusion_social_de_la_fuerza_laboral_en_Colombia_En_contravia_de_lo_sostenible)

Definicion. de . (s.f.). *Definición de discapacidad* . Obtenido de Definicion. de :  
<https://definicion.de/discapacidad/>

Diaz, A. (2015). *Teoria de desigualdad*. Obtenido de  
[https://minerva.usc.es/xmlui/bitstream/handle/10347/2557/9788498872194\\_content.pdf?sequence=1](https://minerva.usc.es/xmlui/bitstream/handle/10347/2557/9788498872194_content.pdf?sequence=1)

Diaz, K., & Valera, D. (6 de 2016). *Identificación del municipio de Ocaña*. Obtenido de  
<http://repositorio.ufpso.edu.co:8080/dspaceufpso/bitstream/123456789/1220/1/28811.pdf>

Discapacidad colombia. (17 de 02 de 2013). *LEY ESTATUTARIA 1618 DE 2013*. Obtenido de  
<https://discapacidadcolombia.com/phocadownloadpap/LEGISLACION/LEY%20ESTATUTARIA%201618%20DE%202013.pdf>

Economipedia. (2020). *Mercado laboral*. Obtenido de  
<https://economipedia.com/definiciones/mercado-laboral.html#:~:text=El%20mercado%20laboral%20es%20aquel,que%20contratan%20a%20los%20trabajadores.>

Economipedia. (s.f.). *Desempleo*. Obtenido de 2020:  
<https://economipedia.com/definiciones/desempleo-paro.html>

Ecured. (2019). *Libertad*. Obtenido de <https://www.ecured.cu/Libertad>

El espectador . (23 de Diciembre de 2018). *Inclusión laboral en colombia, un camino por*

*recorrer* . Obtenido de El espectador :

<https://www.elespectador.com/economia/inclusion-laboral-en-colombia-un-camino-por-recorrer-articulo-830357>

Galvan , J. (2011). *LA VINCULACION LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD MOTRIZ LEVE - PARAPLEJICAS - EN EL MUNICIPIO DE SAN JOSE DE CUCUTA*.

Obtenido de

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10058/trabajodegradodiscapacidad.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Garavito, D. (2015). *La inclusión de las Personas con discapacidad en el mercado laboral*

*colombiano, una acción conjunta*. Obtenido de Estudios realizados:

<http://bdigital.unal.edu.co/46075/1/52646657.2014.pdf>

Guía para el proceso de inclusión laboral . (2020). Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59111836/GUIA+PARA+EL+PROCESO+DE+INCLUSION+LABORAL+DE+PCD.pdf/1d8631c0-58d5-8626-69cb-780b169fcd7?version=1.0>

Guzman , E., & Galarza , M. (2015). *INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON*

*DISCAPACIDAD*. Obtenido de [https://es.slideshare.net/MariellaIsabelWaKayG/tesis-](https://es.slideshare.net/MariellaIsabelWaKayG/tesis-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad)

[inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad](https://es.slideshare.net/MariellaIsabelWaKayG/tesis-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad)

Ley estatutarias 1618 . (27 de 02 de 2013). Obtenido de

<https://discapacidadcolombia.com/phocadownloadpap/LEGISLACION/LEY%20ESTATUTARIA%201618%20DE%202013.pdf>

Mareño, M. (2015). *Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas*. Obtenido de Trabajos relacionados: <https://www.redalyc.org/pdf/3873/387341101023.pdf>

Mintrabajo. (17 de 03 de 2017). *Leyes que amparan a la inclusion laboral*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/0970.pdf>

Morales, A. G. ( 2015). Diversidad Auditiva: Imaginarios Sociales e Inclusión Laboral:Una Aproximación Intercultural. *Psicogente*, 4.

Ocaña region turistica. (2016). *Municipio de Ocaña*. Obtenido de <http://www.ocanaturistica.com/ocana/#:~:text=Oca%C3%B1a%20fue%20fundada%20el%202014,y%20el%20interior%20del%20Nuevo>

Organización internacional del trabajo . (04 de Noviembre de 2014). *Datos sobre discapacidad en el mundo del trabajo*. Obtenido de Organización internacional del trabajo : [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_087709.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_087709.pdf)

Organizacion internacional del trabajo. (2020). *Teoria de discapacidad* . Obtenido de [https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS\\_475652/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475652/lang--es/index.htm)

Pantaleón, K. A. (05 de Marzo de 2018). *Noticias Gobernación de Norte de Santander* . Obtenido de Accesibilidad Accessibility : <http://www.nortedesantander.gov.co/Noticias-Gobernaci%C3%B3n-Norte-de-Santander/ArticleID/10837/Gobernaci%C3%B3n-promueve-inclusi%C3%B3n-laboral-de-personas-con-discapacidad>

Secretaria Senado. (15 de 10 de 2018). *Leyes que cobijan al trabajador*. Obtenido de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)

Significados . (s.f.). *Que es igualdad social* . Obtenido de Significados :

<https://www.significados.com/igualdad-social/>

Significados. (2020). *Diversidad*. Obtenido de <https://www.significados.com/diversidad/>

Significados. (6 de 6 de 2020). *Exclusion*. Obtenido de <https://www.significados.com/exclusion/>

Significados. (2020). *Inequidad*. Obtenido de <https://www.significados.com/inequidad/>

Significados. (2020). *Participacion*. Obtenido de <https://www.significados.com/participacion/>

## **Apéndice**

**ENCUESTA****NOMBRE DE EMPRESA:****CANTIDAD DE EMPLEADOS QUE TIENE LA EMPRESA:****F            M            OTROS****Sr. / Sra. /Srta.:**

Con la finalidad de desarrollar un Proyecto de grado, encaminado con el Tema sobre: “LA INCLUSION LABORAL EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CREDITO EN LA CIUDAD DE OCAÑA N. DE S”.

Le agradecemos de antemano por su colaboración y me permito informarle que la presente encuesta es confidencial; únicamente se darán a conocer los resultados de manera impersonal. Por lo tanto, es necesario que las respuestas sean fundamentadas en la verdad.

**INSTRUCCIONES:** Lea las siguientes preguntas marcando con una (x) la casilla.

- 5= TOTALMENTE DE ACUERDO**  
**4= DE ACUERDO**  
**3= NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO**  
**2= EN DESACUERDO**  
**1= TOTALMENTE EN DESACUERDO**

N°	ITEMS	ESCALA DE VALORACION
----	-------	----------------------

		1	2	3	4	5
1	¿Usted le aporta gran importancia a la inclusión laboral?					
2	¿La empresa cuenta con políticas de inclusión laboral?					
3	¿Le daría usted trabajo a personas que por una u otra manera son rechazados por la sociedad?					
4	¿La empresa capacita a sus empleados para la aceptación de una persona discapacitada?					
5	¿Cree usted que las instalaciones de la empresa cuentan con la infraestructura adecuada para que una persona discapacitada se desplace fácilmente?					
6	¿Cree Ud. Que una persona discapacitada está limitada para realizar un trabajo?					
7	¿La empresa verificar si se cumple las políticas laborales en una contratación?					
8	¿Está usted de acuerdo en sensibilizar a todos los empleados con respecto a la diversidad para mejorar al clima organizacional de la empresa?					
9	¿La empresa organiza actividades, planes, estrategias generando una empatía y tolerancia en el equipo de trabajo?					
10	¿La empresa evalúa las políticas laborales incluyentes?					

11 ¿Qué políticas de inclusión laboral considera usted en el momento de contratar personal?



**Universidad**  
Francisco de Paula Santander  
Ocaña - Colombia  
NIT 800 163 130 - 0

### ENCUESTA

**NOMBRE DE EMPRESA:** Credoboniv

**TIPO DE EMPRESA:**

**CANTIDAD DE EMPLEADOS TIENE LA EMPRESA LABORAL:** 252

F 774 M 138 OTROS

**Sr. / Sra. /Srta.:**

Con la finalidad de desarrollar un Proyecto de grado, encaminado con el Tema sobre:  
"INCLUSIÓN LABORAL EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CREDITO EN LA CIUDAD DE OCAÑA N. DE S".

Le agradecemos de antemano por su colaboración y me permito informarle que la presente encuesta es confidencial; únicamente se darán a conocer los resultados de manera impersonal. Por lo tanto, es necesario que las respuestas sean fundamentadas en la verdad.

Objetivo: Recolectar información necesaria para analizar las políticas de inclusión laboral en las cooperativas de ahorro y crédito en la ciudad Ocaña N. de S.

**INSTRUCCIONES:** Lea las siguientes preguntas marcando con una (x) la casilla.





**Universidad**  
Francisco de Paula Santander  
Ocaña - Colombia

NIT. 800 163 130 - 0

N°	ITEMS	ESCALA DE VALORACION	
		SI	NO
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		
1	¿Usted le aporta gran importancia a la inclusión laboral?	x	
2	¿La empresa cuenta con políticas de inclusión laboral?	x	
3	¿Le daría usted trabajo a personas que por una u otra manera son rechazados por la sociedad?	x	
4	¿La empresa capacita a sus empleados para la aceptación de una persona discapacitada?		x
5	¿Cree usted que las instalaciones de la empresa cuentan con la infraestructura adecuada para que una persona discapacitada se desplace fácilmente?		x
6	¿Cree Usted que una persona discapacitada está limitada para realizar un trabajo?		x
7	¿La empresa verifica si se cumple las políticas laborales en una contratación?	x	
8	¿Está usted de acuerdo en sensibilizar a todos los empleados con respecto a la diversidad para mejorar al clima organizacional de la empresa?	x	
9	¿La empresa organiza actividades, planes, estrategias generando una empatía y tolerancia en el equipo de trabajo?	x	
10	¿La empresa utiliza el empleo como apoyo y proceso dinámico a la persona?	x	
11	¿La empresa evalúa las políticas laborales incluyentes?	x	

12. ¿Qué políticas de inclusión laboral considera usted en el momento de contratar personal?

No se discrimina por sexo, edad, raza, religión o edad.  
Todas las personas pueden participar en los procesos de selección.



**Universidad**  
Francisco de Paula Santander  
Ocaña - Colombia

NIT: 800 153 150 - 0

ENCUESTA

NOMBRE DE EMPRESA: *Crecamos*

TIPO DE EMPRESA:

CANTIDAD DE EMPLEADOS TIENE LA EMPRESA LABORAL: *18*

F *10* M *8* OTROS

Sr. / Sra. /Srta.:

Con la finalidad de desarrollar un Proyecto de grado, encaminado con el Tema sobre:  
"INCLUSIÓN LABORAL EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CREDITO EN LA CIUDAD DE OCAÑA N. DE S".

Le agradecemos de antemano por su colaboración y me permito informarle que la presente encuesta es confidencial; únicamente se darán a conocer los resultados de manera impersonal. Por lo tanto, es necesario que las respuestas sean fundamentadas en la verdad.

Objetivo: Recolectar información necesaria para analizar las políticas de inclusión laboral en las cooperativas de ahorro y crédito en la ciudad Ocaña N. de S.

**INSTRUCCIONES:** Lea las siguientes preguntas marcando con una (x) la casilla.



**Universidad**  
Francisco de Paula Santander  
Ocaña - Colombia

NIT. 800 163 130 - 0

N°	ITEMS	ESCALA DE VALORACION	
		SI	NO
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		
1	¿Usted le aporta gran importancia a la inclusión laboral?	X	
2	¿La empresa cuenta con políticas de inclusión laboral?	X	
3	¿Le daría usted trabajo a personas que por una u otra manera son rechazados por la sociedad?	X	
4	¿La empresa capacita a sus empleados para la aceptación de una persona discapacitada?		X
5	¿Cree usted que las instalaciones de la empresa cuentan con la infraestructura adecuada para que una persona discapacitada se desplace fácilmente?		X
6	¿Cree Usted que una persona discapacitada está limitada para realizar un trabajo?		X
7	¿La empresa verificar si se cumple las políticas laborales en una contratación?	X	
8	¿Está usted de acuerdo en sensibilizar a todos los empleados con respecto a la diversidad para mejorar al clima organizacional de la empresa?	X	
9	¿La empresa organiza actividades, planes, estrategias generando una empatía y tolerancia en el equipo de trabajo?	X	
10	¿La empresa utiliza el empleo como apoyo y proceso dinámico a la persona?	X	
11	¿La empresa evalúa las políticas laborales incluyentes?	X	

12. ¿Qué políticas de inclusión laboral considera usted en el momento de contratar personal?

Responsables, colaboradores, que porten su uniforme perfectamente, buena imagen.



**Universidad**  
Francisco de Paula Santander  
Ocaña - Colombia

NIT. 800 163 130 - 0

ENCUESTA

NOMBRE DE EMPRESA: *Comvifran*

TIPO DE EMPRESA: *IA*

CANTIDAD DE EMPLEADOS TIENE LA EMPRESA LABORAL:

F *3* M *13* OTROS *1*

Sr. / Sra. / Srta.:

Con la finalidad de desarrollar un Proyecto de grado, encaminado con el Tema sobre:  
"INCLUSIÓN LABORAL EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CREDITO EN LA  
CIUDAD DE OCAÑA N. DE S".

Le agradecemos de antemano por su colaboración y me permito informarle que la presente encuesta es confidencial; únicamente se darán a conocer los resultados de manera impersonal. Por lo tanto, es necesario que las respuestas sean fundamentadas en la verdad.

Objetivo: Recolectar información necesaria para analizar las políticas de inclusión laboral en las cooperativas de ahorro y crédito en la ciudad Ocaña N. de S.

**INSTRUCCIONES:** Lea las siguientes preguntas marcando con una (x) la casilla.



**Universidad**  
Francisco de Paula Santander  
Ocaña - Colombia

NIT 800 163 130 - 0

Nº	ITEMS	ESCALA DE VALORACION	
		SI	NO
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		
1	¿Usted le aporta gran importancia a la inclusión laboral?	X	
2	¿La empresa cuenta con políticas de inclusión laboral?	X	
3	¿Le daría usted trabajo a personas que por una u otra manera son rechazados por la sociedad?	X	
4	¿La empresa capacita a sus empleados para la aceptación de una persona discapacitada?		X
5	¿Cree usted que las instalaciones de la empresa cuentan con la infraestructura adecuada para que una persona discapacitada se desplace fácilmente?	X	
6	¿Cree Usted que una persona discapacitada está limitada para realizar un trabajo?	X	
7	¿La empresa verificar si se cumple las políticas laborales en una contratación?	X	
8	¿Está usted de acuerdo en sensibilizar a todos los empleados con respecto a la diversidad para mejorar al clima organizacional de la empresa?	X	
9	¿La empresa organiza actividades, planes, estrategias generando una empatía y tolerancia en el equipo de trabajo?	X	
10	¿La empresa utiliza el empleo como apoyo y proceso dinámico a la persona?	X	
11	¿La empresa evalúa las políticas laborales incluyentes?	X	

12. ¿Qué políticas de inclusión laboral considera usted en el momento de contratar personal?

que sean carismáticos, organizados.